

HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI TIDAK TETAP

Hendy Atmawijaya Saputra¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This research was purposed to know relationship compensation and work environment with satisfaction to honorary employee in the Regional Secretariat of Paser Regency. This research consisted of three variables, dependent variable was job satisfaction and independent variables were compensation and work environment. Data was gathered by compensation scale, work environment scale and job satisfaction scale. Sample on this research were honorary employee in Regional Secretariat at Paser Regency as much 95 employees. The sampling technique was selected by total sampling method. The data analyze technique was used Kendall's tau-b test. The result against showed that where was nirsignificant relationship between compensation with job satisfaction employees with value of $F = 0.016$ and $p = 0.824$, and also there was nirsignificant relationship between work environment with job satisfaction employees with value of $F = 0.060$ and $p = 0.406$.*

Keywords: *compensation, work environment and job satisfaction*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan terhadap karyawan honorer di Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, variabel dependen adalah kepuasan kerja dan variabel independen adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Data dikumpulkan dengan skala kompensasi, skala lingkungan kerja dan skala kepuasan kerja. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan honorer di Sekretariat Daerah Kabupaten Paser sebanyak 95 karyawan. Teknik pengambilan sampel dipilih dengan metode total sampling. Teknik analisis data menggunakan uji tau-b Kendall. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan dengan nilai $F = 0,016$ dan $p = 0,824$, serta terdapat hubungan yang tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan nilai $F = 0,060$ dan $p = 0,406$.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43, 1999). Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan

pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8, 1974).

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern,

¹ Email: hendy_undead@yahoo.co.id

demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43, 1999).

Demi tujuan tersebut diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Demi mewujudkan Pegawai Negeri yang demikian, diperlukan adanya suatu undang-undang yang mengatur kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri yang dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Pegawai Negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pegawai Negeri Sipil adalah unsur Aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional. Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Di samping Pegawai Negeri, pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Tidak Tetap (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43, 1999).

Faktor-faktor diatas sesuai dengan fenomena yang terjadi saat ini pada Pegawai Tidak Tetap di Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Pernyataan tersebut diperkuat dari hasil wawancara terhadap beberapa Pegawai Tidak Tetap yang memberikan informasi bahwa adanya ketidakpuasan kerja pada diri mereka. Penyebab ketidakpuasan kerja Pegawai Tidak Tetap dikarenakan deskripsi pekerjaan mereka yang belum jelas, sebab Pegawai Tidak Tetap tidak memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP), Analisis Beban Kerja (ABK), dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) seperti yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil. Mereka hanya memiliki Surat Perjanjian Kontrak Kerja (SPK) dan Daftar Penilaian Kinerja (DPK).

Pemerintah Daerah sengaja membuat SPK dan DPK demi menciptakan pegawai yang bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk membantu dalam menyelenggarakan tugas

Pemerintahan dan Pembangunan di Kabupaten Paser dengan tenaga kerja yang saat ini terbatas. Terbatasnya jumlah Pegawai Tidak Tetap yang diterima bekerja dikarenakan telah ditetapkan Surat Edaran dari Menteri Dalam Negeri yang melarang pengangkatan tenaga honorer dan yang sejenisnya.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia nomor 814.1/169/SJ tahun 2013 perihal Penegasan Larangan Pengangkatan Tenaga Honorer menjelaskan bahwa berdasarkan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 dinyatakan bahwa: "Sejak ditetapkan Peraturan Pemerintah ini, semua Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah (Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 814.1, 2013).

Sehubungan dengan hal tersebut, ditegaskan bahwa Gubernur dan Bupati/Walikota dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenisnya, pemerintah tidak akan mengangkat lagi tenaga honorer atau yang sejenisnya menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dan apabila Gubernur dan Bupati/Walikota masih melakukan pengangkatan tenaga honorer atau yang sejenisnya, maka segala konsekuensi dan dampak pengangkatan tenaga honorer atau yang sejenisnya menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah (Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 814.1, 2013).

Menurut Marihot Tua (dalam Sunyoto, 2012) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada

tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atau basil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut (Sunyoto, 2012). Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan Pemerintah Daerah kepada Pegawai Tidak Tetap ialah gaji. Gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulanan, bulanan, atau mingguan (Sikula dalam Hasibuan, 2009). Adapun metode pemberian kompensasi yang menjadi standarisasi gaji atau honorarium diterapkan dalam Pemerintah ialah metode tunggal. Metode tunggal yaitu metode penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir atau pendidikan formal terakhir yang ditempuh (Suwatno dan Priansa, 2013).

Menurut Keputusan Bupati Paser Nomor 840/KEP-128/2012 Tentang Standarisasi Honorarium Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser Tahun Anggaran 2012, penghasilan Pegawai Tidak Tetap ditinjau dari tingkat pendidikan selama bekerja hingga tahun 2015 adalah pendidikan SD berjumlah Rp. 1.179.000,-, SMP berjumlah Rp. 1.229.000,-, SMA / SMK / Ahli Pratama (D1) berjumlah Rp. 1.274.000,-, Ahli Muda (D2) berjumlah Rp. 1.324.000,-, Ahli Madya (D3) berjumlah Rp. 1.374.000,-, Sarjana (S1) berjumlah Rp. 1.429.000,- dan Pasca Sarjana (S2) berjumlah Rp. 1.474.000,- (Keputusan Bupati Paser Nomor 840/KEP-128, 2012).

Standarisasi yang telah ditetapkan tersebut, beberapa Pegawai Tidak Tetap mengeluhkan jumlah nominal gaji mereka yang berada dibawah Upah Minimum Kabupaten Paser. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa Pegawai Tidak Tetap di Sekretariat Daerah Kabupaten Paser bahwa kepuasan kerja Pegawai Tidak Tetap akan meningkat apabila Pemerintah Daerah lebih memperhatikan kesejahteraan mereka seperti jumlah penghasilan yang mereka terima harus sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Paser, adanya jaminan kesehatan, deskripsi pekerjaan yang jelas, status pekerjaan yang aman, dan diberi kesempatan untuk dapat mengembangkan karier.

Upah Minimum Kabupaten Paser sebesar Rp. 2.131.660,- (dua juta seratus tiga puluh satu ribu enam ratus enam puluh rupiah). Keputusan ini

berlaku sejak pada tanggal 1 Januari 2015 sampai dengan tanggal 31 Desember 2015, dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya (Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 561/K.832, 2014).

Berdasarkan Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 561/K.832/2014 tanggal 16 Desember 2014 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Paser Tahun 2015, diwajibkan kepada seluruh Pimpinan perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Paser untuk melaksanakan pembayaran upah pekerja / karyawan sesuai dengan Keputusan Gubernur Kaltim tersebut (Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 561/14/HI/DTKT, 2015).

Sebagai tindak lanjut atas Keputusan Gubernur Kaltim sebagaimana tersebut di atas, dengan ini disampaikan penjelasan dan penegasan tentang UMK tersebut bahwa besarnya UMK Paser Tahun 2015 adalah sebesar Rp. 2.131.660,- (dua juta seratus tiga puluh satu ribu enam ratus enam puluh rupiah) per bulan yang berlaku sejak tanggal 1 Januari 2015 sampai dengan tanggal 31 Desember 2015 (Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 561/14/HI/DTKT, 2015).

Selisih perbandingan gaji antara Standarisasi Honorarium Pegawai Tidak Tetap dengan UMK Paser dalam menentukan gaji Pegawai Tidak Tetap menimbulkan sebuah kontroversi intern di Pemerintahan Kabupaten Paser sehingga hal tersebut menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja pada diri Pegawai Tidak Tetap. Permasalahan tersebut berlangsung sejak awal tahun 2010. Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu Asisten Sub Kepala Bagian yang menangani Pegawai Tidak Tetap yaitu bahwa gaji Pegawai Tidak Tetap tidak mengacu pada UMK Paser, melainkan pada Peraturan Bupati Paser tentang Standarisasi Honorarium.

Adapun beberapa alasan jumlah nominal Standarisasi Honorarium Pegawai Tidak Tetap lebih rendah dari UMK Paser yang menjadi pertimbangan Pemerintah Daerah dalam menentukan standarisasi gaji Pegawai Tidak Tetap adalah standarisasi gaji sebelumnya sebagai patokan dalam pembaharuan, pertimbangan gaji dibawah UMK Paser, keluhan atau desakan dari Pegawai Tidak Tetap dalam menuntut penyetaraan gaji sesuai UMK Paser dan keuangan APBD Paser yang hanya mampu menganggarkan gaji Pegawai Tidak Tetap di seluruh Kabupaten Paser.

Insentif adalah pendapatan pegawai selain gaji, tunjangan jabatan struktural atau tunjangan fungsional dan honorarium yang diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai, kinerja dan disiplin pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Peraturan Bupati Paser Nomor 31 Tahun 2010).

Menurut Nawawi (dalam Aini, 2015) penetapan dan pemberian insentif harus dilakukan dengan mempertimbangkan aspek ketepatannya, aspek kelayakan/keadilan, dan aspek pembiayaan (*cost*) yang terkendali. Namun pertimbangan itu belum memenuhi harapan Pegawai Tidak Tetap sehingga menimbulkan berbagai fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Hal tersebut diperkuat dari hasil wawancara terhadap beberapa Pegawai Tidak Tetap yang memberikan informasi bahwa insentif yang dibayarkan kepada mereka terlalu lama dikarenakan sistem pemberian insentif tersebut dibayarkan setiap tiga bulan sekali.

Jumlah insentif yang diterima menurut mereka masih tergolong kecil meski sudah ditetapkan Surat Keputusan Bupati Paser Nomor 840/KEP-128/2012 Tentang Standardisasi Honorarium Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser Tahun Anggaran 2012 yang menjelaskan bahwa selain gaji pokok, setiap Pegawai Tidak Tetap diberikan insentif dengan batasan maksimal sebesar Rp. 1.200.000,- per tahun atau Rp. 100.000,- per bulan yang disesuaikan dengan ketersediaan sumber pembiayaan pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Menurut Westerman (dalam Lantara dan Utama, 2014) lingkungan kerja dapat memainkan peran utama dalam meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan dan dapat membantu untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mengganggu kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sarwoto dalam Sidanti, 2015).

Lingkungan kerja fisik diantaranya seperti tata ruang kerja, cahaya dalam ruangan, suhu dan kelembapan udara, suara, suasana kerja, dan keamanan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya seperti struktur kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan

kelancaran komunikasi (Sarwoto dalam Sidanti, 2015).

Namun ada beberapa faktor diatas yang menjadi fenomena bahwa terdapat keluhan-keluhan yang dialami Pegawai Tidak Tetap di dalam lingkungan kerja mereka. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa Pegawai Tidak Tetap tersebut mengenai lingkungan kerja fisik dapat memberikan informasi bahwa, meskipun suhu udara sudah cukup sejuk dengan pendingin udara yang ada di beberapa ruangan, namun ada beberapa pegawai yang merasa kedinginan dan kurang nyaman.

Mereka juga mengeluhkan jaringan akses internet yang terkadang mengalami gangguan teknis, sehingga hal tersebut menghambat pekerjaannya dalam proses pencarian data, pengiriman pesan lewat email dan sebagainya. Kemudian jumlah fasilitas komputer yang ada di ruang kerja mereka hanya disediakan lima unit di masing-masing bagian, namun hal itu bukan menjadi kendala bagi mereka untuk bekerja dikarenakan sebagian pegawai ada yang membawa laptop mereka masing-masing sebagai fasilitas pribadi dalam menunjang pekerjaannya.

Kemudian perlu ditingkatkan kembali pengawasan di lingkungan kantor seperti penjagaan ditempat parkir dan sistem pengawasan keliling di sekitar area kantor, sebab selama ini penjagaan hanya dilakukan di pos penjagaan saja, meskipun sejauh ini tingkat keamanan yang ada sudah tergolong aman baik dari luar maupun dari dalam seperti belum ada keluhan pegawai tentang kehilangan barang mereka, ancaman dari pihak luar, pekerjaan sesuai dengan prosedur keamanan dan sebagainya.

Sebagian besar lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja serta hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja ada untuk semua jenis kelompok pekerjaan (Gjorgji dalam Lantara dan Utama, 2014). Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja Pegawai Tidak Tetap di Sekretariat Daerah Kabupaten Paser di tinjau dari variabel pemberian kompensasi sebagai kebijakan Pemerintah dan lingkungan kerja mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Pegawai Tidak Tetap

Pegawai Tidak Tetap adalah Tenaga Honorer Daerah yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas yang bersifat khusus (tertentu) sesuai dengan kebutuhan berdasarkan sistem kerja jangka pendek yang diikat dengan Surat Perjanjian Kerja. Pegawai Tidak Tetap bertugas untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada unit organisasi untuk jangka waktu tertentu (Peraturan Bupati Paser Nomor 1, 2010).

Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (dalam Suwatno dan Priansa, 2013) mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapannya mengenai pengalaman mendatang.

Kompensasi

Menurut Marihot Tua (dalam Sunyoto, 2012), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1979). Menurut Westerman (dalam Lantara dan Utama, 2014) lingkungan kerja dapat memainkan peran utama dalam meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan dan dapat mengganggu kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Tidak Tetap. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan skala likert. Alat pengukur atau instrumen yang digunakan ada tiga macam yaitu kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Skala kepuasan kerja ini disusun berdasarkan sebelas aspek yang dikemukakan Frederick Herzberg (dalam Bangun, 2012) diantaranya adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, kebijakan dan administrasi, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, dan status pekerjaan. Skala kompensasi ini disusun berdasarkan lima aspek yang dikemukakan menurut Mangkunegara (2013), diantaranya adalah tingkat bayaran, struktur pembayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran. Dan Skala lingkungan kerja ini disusun berdasarkan sepuluh aspek yang dikemukakan menurut Sarwoto (dalam Sidanti, 2015), diantaranya adalah tata ruang kerja, cahaya dalam ruangan, suhu dan kelembaban udara, suara, suasana kerja, keamanan kerja, struktur kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah menggunakan dianalisis dengan pendekatan statistik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis *kendalls tau-b* menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) 20.00 for windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja Pegawai Tidak Tetap di Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Demi mengetahui hubungan tersebut, peneliti menentukan 95 populasi Pegawai Tidak Tetap tenaga teknis administratif atau staf administrasi yang ada di seluruh Sekretariat Daerah Kabupaten Paser untuk dijadikan sampel dengan menggunakan perhitungan statistik.

Berdasarkan hasil statistik pada uji korelasi *kendall's tau-b* antara kompensasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi = 0.016 menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki korelasi positif yang sangat rendah. Sedangkan nilai $p = 0.824 > 0.05$ menunjukkan kedua variabel tersebut tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama dalam

penelitian ini ditolak, karena hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja hanya sebesar 1.6 persen.

Kemudian dari hasil uji korelasi *kendall's tau-b* antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi = 0.060 menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki korelasi positif yang sangat rendah. Sedangkan nilai $p = 0.406 > 0.05$ menunjukkan kedua variabel tersebut tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak, karena hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja hanya sebesar 6 persen. Berarti sebagian besar kepuasan kerja Pegawai Tidak Tetap di Sekretariat Daerah Kabupaten Paser dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yasa dan Utama (2014) mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran" yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi secara signifikan dan positif. Hal tersebut didukung oleh teori dua faktor yang menyatakan kepuasan atau ketidakpuasan kerja dapat dihubungkan dengan pengupahan. Kemudian kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara signifikan dan positif. Hal tersebut didukung oleh teori dua faktor yang menyatakan kepuasan dan ketidakpuasan kerja dapat dipengaruhi kondisi tempat bekerja, kualitas, keamanan, pengawasan kerja serta hubungan yang berlangsung dengan orang lain (Yasa dan Utama, 2014).

Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor kepuasan disebut juga sebagai motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*), sedangkan faktor ketidakpuasan ini biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*). Faktor kepuasan dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Sedangkan faktor ketidakpuasan, apabila tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja, karena faktor-faktor yang menimbulkannya bukan dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya (Bangun, 2012).

Penjelasan tersebut memperkuat alasan hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak. Alasan ini dipertegas melalui hasil wawancara terhadap salah satu Pegawai Tidak Tetap berinisial A yang menjelaskan bahwa pemberian kompensasi bukan sebagai peningkat kepuasan kerja dikarenakan kompensasi merupakan hak yang harus diterima setiap bulan dari Pemerintah Daerah sebagai balas jasa atas pengabdian dalam bekerja. Kemudian Jumlah nominal kompensasi berupa gaji dan insentif yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan atas setiap waktu kerja selama pengabdian berakhir sesuai dengan perjanjian yang tercantum dalam SPK.

Pemberian insentif masih belum terkendali secara optimal dikarenakan sistem pemberian insentif tersebut hanya sebatas tambahan penghasilan diluar gaji pokok dan pemberian hukuman atau *punishment* berupa pemotongan insentif berdasarkan tingkat kehadiran kerja mereka, bukan sebagai peningkatan semangat kerja dengan memberikan penghargaan atau *reward* atas kinerja pegawai yang tinggi berdasarkan pada evaluasi kinerja sehingga insentif yang diberikan terhitung sama nominalnya antara Pegawai Tidak Tetap yang lebih rajin dengan yang kurang rajin dalam bekerja. Hal ini yang menimbulkan rasa ketidakadilan dan bertambahnya ketidakpuasan dalam bekerja sehingga gaji dan insentif yang diberikan Pemerintah Daerah tersebut tidak sepenuhnya meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Tidak Tetap. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan belum tentu semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki Pegawai Tidak Tetap.

Meskipun hipotesis antara kompensasi dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini ditolak, tetapi masih ada hubungan positif yang sangat rendah, dimana besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai belum tentu tidak mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja mereka. Kemudian Herzberg menyatakan lingkungan kerja fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dan pekerjaan yang bersangkutan (Yasa dan Utama, 2014).

Suatu kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik apabila pekerja dapat melaksanakan tugas pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Apabila kondisi lingkungan kerja baik, maka

hal tersebut dapat mendorong timbulnya rasa puas dalam diri pekerja (Koesoemaningsih, 2013). Berdasarkan penjelasan sebelumnya yang menjelaskan ketidakpuasan disebabkan oleh kondisi lingkungan di sekitar dari pekerjaan, baik dalam bentuk pengupahan, kualitas, keamanan, kondisi dari pekerjaan, pengawasan kerja serta jalinan hubungan yang berlangsung dengan individu lain (Yasa dan Utama, 2014).

Penjelasan tersebut memperkuat pula alasan hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak. Alasan ini dipertegas melalui hasil wawancara terhadap salah satu Pegawai Tidak Tetap berinisial M yang menjelaskan bahwameskipun suhu udara sudah cukup sejuk dengan pendingin udara yang ada di beberapa ruangan, namun ada beberapa pegawai yang merasa kedinginan dan kurang nyaman. Ia juga mengeluhkan jaringan akses internet yang terkadang mengalami gangguan teknis, sehingga hal tersebut menghambat pekerjaannya dalam proses pencarian data, pengiriman pesan lewat email dan sebagainya. Kemudian jumlah fasilitas komputer yang ada di ruang kerja hanya disediakan lima unit di masing-masing bagian, namun hal itu bukan menjadi kendala baginya untuk bekerja dikarenakan sebagian pegawai ada yang membawa laptop mereka masing-masing sebagai fasilitas pribadi dalam menunjang pekerjaannya.

Kemudian perlu ditingkatkan kembali pengawasan di lingkungan kantor seperti penjagaan ditempat parkir dan sistem pengawasan keliling di sekitar area kantor, sebab selama ini penjagaan hanya dilakukan di pos penjagaan saja, meskipun sejauh ini tingkat keamanan yang ada sudah tergolong aman baik dari luar maupun dari dalam seperti belum ada keluhan pegawai tentang kehilangan barang mereka, ancaman dari pihak luar, pekerjaan sesuai dengan prosedur keamanan dan sebagainya.

Meskipun hipotesis antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini ditolak, tetapi masih ada hubungan positif yang sangat rendah, dimana baik buruknya lingkungan kerja pegawai belum tentu tidak mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja mereka. Sebab, meskipun demikian, tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Karena tidak sederhana, banyak faktor

yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang (Siagian, 2011).

Salah satu faktor lain yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja adalah harapan. Harapan Pegawai Tidak Tetap ingin diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dimasa mendatang. Hal ini diperjelas melalui hasil wawancara terhadap salah satu Pegawai Tidak Tetap berinisial S yang mewakili beberapa rekan kerjanya menjelaskan bahwa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan dari atasan, sedangkan beban kerja yang diberikan begitu banyak harus dikerjakan setiap waktu kerja selama pengabdian berakhir sesuai dengan perjanjian yang tercantum dalam SPK.

Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan dinyatakan dalam probabilitas (kemungkinan). Apabila harapan dapat menjadi kenyataan, karyawan akan cenderung meningkatkan gairah kerjanya. Sebaliknya, jika harapan tidak tercapai, karyawan akan menjadi malas. Inilah sebabnya disebut teori harapan (*expectancy theory*) (Hasibuan, 2013). Teori harapan dikemukakan oleh Victor Vroom, memfokuskan pada tiga hubungan yakni, upaya dengan kinerja, kinerja dengan ganjaran, dan ganjaran dengan tujuan pribadi (Sedarmayanti, 2007).

Usaha dengan kinerja merujuk pada keyakinan karyawan bahwa bekerja lebih keras akan menghasilkan kinerja, kinerja dengan penghargaan merujuk pada pertimbangan harapan individu bahwa kinerja yang tinggi benar-benar akan menghasilkan penghargaan, dan nilai penghargaan merujuk pada seberapa bernilainya penghargaan bagi karyawan. Satu faktor yang menentukan kesediaan para karyawan untuk mengerahkan usahanya adalah tingkat sampai mana mereka menilai penghargaan yang diberikan oleh organisasi (Sedarmayanti, 2007).

Artinya, kuatnya kecenderungan bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan akan diikuti keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu. Teori pengharapan membantu menjelaskan mengapa banyak karyawan tidak termotivasi pada pekerjaan mereka dan semata-mata melakukan yang minimum untuk menyelamatkan diri. Teori ini menyatakan bahwa individu mendasarkan keputusan tentang perilaku pada harapan mereka, bahwa satu perilaku atau perilaku pengganti lainnya cenderung

menimbulkan hasil yang dibutuhkan atau diinginkan (Sedarmayanti, 2007).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan positif sangat rendah yang tidak signifikan. Dengan demikian, semakin rendah kompensasi dan semakin rendah lingkungan kerja belum tentu semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki Pegawai Tidak Tetap di Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Demikian juga sebaliknya, semakin tinggi kompensasi dan semakin tinggi lingkungan kerja belum tentu semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki Pegawai Tidak Tetap di Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja Pegawai Tidak Tetap di Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.
2. Terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja Pegawai Tidak Tetap di Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.
3. Hubungan tidak dapat diukur antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja Pegawai Tidak Tetap di Sekretariat Daerah Kabupaten Paser dikarenakan menggunakan uji non parametrik.

Saran

Dalam skripsi ini, peneliti menyampaikan beberapa saran-saran yang berguna dan dapat dijadikan pertimbangan bagi semua pihak yang terkait:

1. Pemerintah Daerah Kabupaten Paser perlu menerapkan keadilan organisasi dengan membenahi atau merevisi program kompensasi (balas jasa) berupa standarisasi gaji dan insentif yang sudah ditetapkan sesuai asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan

merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawaikhususnya Pegawai Tidak Tetap.

2. Pemerintah Daerah Kabupaten Paser perlu melakukan asesmen kebutuhan pekerja, menentukan deskripsi pekerjaan, menganalisis jabatan dan menganalisis kebutuhan pegawai untuk menata jumlah Pegawai Tidak Tetap yang ada di Kabupaten Paser khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.
3. Sekretaris Daerah perlu memperhatikan kembali peralatan maupun perlengkapan kerja yang menunjang kinerja pegawai dalam pekerjaan mereka serta perlu meningkatkan kembali pengawasan di lingkungan kantor seperti penjagaan ditempat parkir dan sistem pengawasan keliling di sekitar area kantor sebagai tindakan antisipasi dari hal-hal yang tidak diinginkan agar meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawaikhususnya Pegawai Tidak Tetap.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai kepuasan kerja hendaknya memperhatikan referensi dan sumber-sumber terbaru dan yang sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan agar mampu menyesuaikan variabel-variabel lain yang mengikutinya. Demi menyempurnakan hasil penelitian, hendaknya perlu diperhatikan pengembangan metode, memperdalam latar belakang masalah, dan alat ukur yang digunakan sesuai dengan kondisi lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, S. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk Daihatsu Cabang Pekan Baru. *Jurnal Online Mahasiswa Fisip*. Volume 2. Nomor 2. Halaman 1-9.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Keputusan Bupati Paser Nomor 840/KEP-128/2012 Tentang Standardisasi Honorarium Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser Tahun Anggaran 2012.*
- Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 561/K.832/2014 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Paser Tahun 2015.*
- Koesoemaningsih, R. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dadimulyo Sejati Geneng Kabupaten Ngawi. *Jurnal Media Soerjo*. Volume 12. Nomor 1. Halaman. 1-26.
- Lantara, I Made R.B. dan Utama, I Wayan M. (2014). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tiara Cipta Nirwana. *Jurnal Manajemen*. Volume 3. Nomor 4. Halaman 922-938.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nitisemito, A.S. (1979). *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Peraturan Bupati Paser Nomor 31 Tahun 2010 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.*
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*. Volume 9. Nomor 1. Halaman 44-53.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Caps.
- Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 561/14/HI/DTKT Perihal Penyampaian Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Paser Tahun 2015.*
- Sutanto, E. M dan Patty, F. M. (2014). Persepsi akan Gaji, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Amita Bara Sejahtera. *Jurnal of Business and Banking*. Volume 4. Nomor 1. Halaman 1-14.
- Suwatno dan Priansa, D.J. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*
- Yasa, I Putu Sedhana dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran. *Jurnal Manajemen*. Volume 3. Nomor 3. Halaman 609-623.